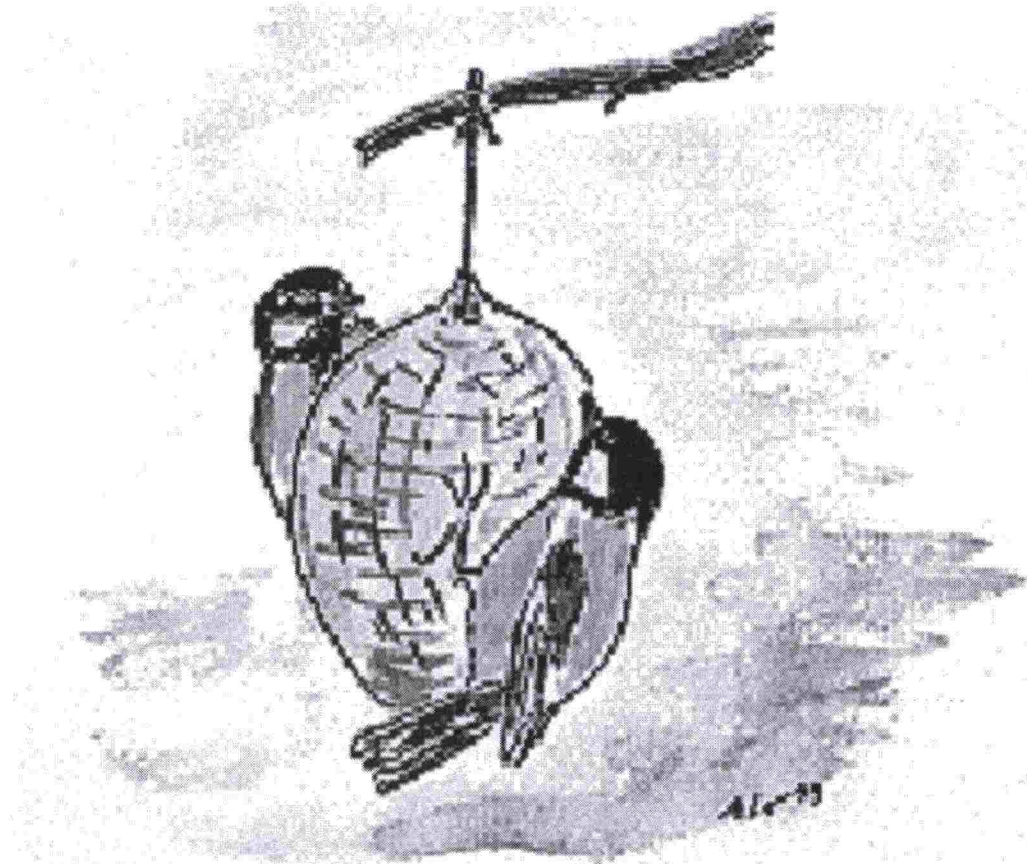


20030947



Marja-Leena Koivunen

Tiehallinnon henkilöstökertomus 2001



Marja-Leena Koivunen

Tiehallinnon henkilöstökertomus 2001



Helsinki 2002

Julkaisua saatavana:
Tiehallinto, keskushallinto,
henkilöstöprosessi
puh. 0204 22 2559



Tiehallinto
KESKUSHALLINTO
Henkilöstöprosessi
Opastinsilta 12 A
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelinvaihte 0204 22 150

Sisältö

1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
1.1	Henkilöstömäärät tulosityksikoittain	4
1.2	Vaihtuvuus	5
1.3	Henkilöstömäärät toiminnoittain	7
2	VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
2.1	Henkilöstön ikärakenne	8
2.2	Henkilöstön koulutusrakenne	9
2.2.1	Koulutusryhmät sukupuolen mukaan	9
2.2.2	Koulutusryhmät ikäluokittain	11
2.2.3	Koulutustasoindeksi	11
3	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
3.1	Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon toimintamenoista	13
3.2	Palkkakustannukset	13
3.3	Palkkausjärjestelmä	14
3.4	Henkilöstön matkakustannukset	16
4	HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	17
4.1	Työtyytyväisyys	17
4.2	Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot	18
5	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	19
5.1	Työterveyshuolto	19
5.2	Virkistys- ja liikuntatoiminta	19
5.3	Osaamisen kehittäminen	20
6	YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	21

TIEHALLINNON HENKILÖSTÖKERTOMUS 2001

Tämä henkilöstökertomus sisältää tietoja Tiehallinnon henkilöstöstä ja henkilöstöhallinnon kehityksestä vuodelta 2001. Julkaisun tarkoituksena on paitisi kerätä tietoa menneestä myös olla apuvälineenä suunniteltaessa tulevaisuuden henkilöstöpolitiikan suuntaviivoja.

Vuonna 2001 Tiehallinto muuttui kaiken itse tekevästä tienpitäjästä asiantuntijaorganisaatioksi, jonka kokenut ja korkeasti koulutettu henkilöstö selvittää ja analysoi liikenneverkoston tilaa, laatii sen perusteella vaihtoehtoisia toimenpidesuunnitelmia ja tilaa palvelut markkinoilta.

Tiehallinnossa työskenteli 1044 vakinaista ja 36 määräaikaista asiantuntijaa. Talosta lähteneiden 53 henkilön tilalle rekrytoitiin 36 uutta, joten vakinaisen henkilöstön määrä väheni 16 henkilöllä.

Henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta, joten Tiehallinnon ja erityisesti sen henkilöstöprosessin keskeisiin haasteisiin kuuluu, miten säilyttää talossa kokeneiden asiantuntijoiden osaaminen ja kuinka tehdä Tiehallinto houkuttelevaksi työpaikaksi tuleville tieasiantuntijoille.

Hyvä työpaikka tulevaisuudessakin

Ensimmäinen haaste on helpompi, sillä 82 prosenttia tiehallintolaisista uskoo, että Tiehallinto on heille hyvä työpaikka myös tulevaisuudessa. Yli 60 prosenttia henkilöstöstä uskoo saavansa uudesta visiosta ja toimintatavasta työlleen positiivisen haasteen ja uuden organisaation ja toimintatavan toteuttavan vision tavoitteita.

Valtaosa henkilöstöstä kokee päivittäisen työhön tulemisen erittäin tai kohtalaisen hyvältä tuntuvana. Muutenkin henkilöstön tyytyväisyys on neljäntenä peräkkäisenä vuotena edelleen hyvällä tasolla.

Työstä saatuun korvaukseen tyytymättömien osuus on aina poikennut muista tyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Ilmiön syitä tutkittiin nyt tarkemmin. Tulosten perusteella lisättiin esimiehille suunnattua henkilöstöjohtamisen koulutusta. Koulutus painottui tulos- ja kehityskeskusteluihin sekä esimiesten tehtäviin palkkausjärjestelmän soveltamisessa.

Osaamisen siirto nuoremmille

Tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen siirtymisestä huolehdittiin mm. mentorointiprojekteilla, jotka ovat synnyttäneet Tiehallintoon kaksikymmentä sisäistä mentorointiparia. Palautekeskustelujen perusteella sekä aktorit että mentorit ovat saaneet paljon eväitä omaan työskentelyynsä ja ajatuksia omaan kehittymiseensä.

Tiehallinto tarvitsee myös uusien osaamisalueiden asiantuntijoita. Osaamisstrategiatyö aloitettiin tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyllä. Uutta osaamista hankittiin suuntaamalla rekrytoinnit painopistealueille.

Tiehallinto näkyi tulevaisuuden työllistäjänä erilaisissa rekrytointitapahtumissa. Tietoa talosta lisättiin palkkaamalla runsaasti opiskelijoita kesätöihin. Uusien työntekijöiden haluttiin perehtyvän Tiehallintoon laaja-alaisesti. Siihen kannustettiin ja siitä myös palkittiin.

Tiehallintolaisia kannustettiin pitämään huolta työkunnostaan ja käyttämään aktiivisesti työnantajan järjestämiä työterveys-, liikunta- ja virkistyspalveluita. Omaehtoista liikumista tuettiin paikkakuntakohtaisilla liikuntapalvelusopimuksilla ja henkilökunta-alennuksilla.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1.1 Henkilöstömäärät tulosityksittäin

Tiehallinnon henkilöstö on kokonaisuudessaan virkasuhteessa ja pääasias-
sa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien
vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisin palvelussuhtein. Tiehallin-
nossa oli joulukuun 2001 lopussa 1044 vakinaista ja 36 (3 %) määräaikaista
henkilöä.

Osa-aikatyössä oli joulukuun lopussa 98 henkilöä, 9 % henkilöstöstä. Valti-
on henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 6,8 % vuonna 2000, kun tukityöllis-
tetyt ja työllisyyden hoitovaroin palkatut jätetään tarkastelun ulkopuolelle.

Suurin osa osa-aikatyöntekijöistä osa-aikaeläkkeellä olevia, vuoden lopussa
85 henkilöä, mikä on 28 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat
oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten määrä lisääntyi
kuudella edelliseen vuoteen verrattuna. Määrä on ollut jatkuvasti kasvava ja
ylittää selvästi valtionhallinnon keskiarvon virastotyypeittäin tarkasteltuna.

Joissakin tapauksissa osa-aikaeläkeläisten osuus työryhmän vahvuudesta
on niin suuri, että se vaikeuttaa töiden suunnittelua. Kun henkilö siirtyy osa-
aika –eläkkeelle, on hänen tehtäväk uvansa tarkistettava sellaiseksi, että tii-
min toimintakyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Koska osa-aika-eläkeläiset
ovat organisaation arvokas resurssi, on heidän suoriutumisensa ohjaukseen
kiinnitettävä riittävästi huomiota. Tarvittava tuki on keskusteltava yksilökoh-
taisesti.

Vakinaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	133	96	122	94	104	57	82	108	94	278	1168
31.12.1998	134	95	112	94	98	49	83	101	86	272	1124
31.12.1999	136	91	108	88	96	45	82	96	84	262	1088
31.12.2000	136	88	98	91	85	45	82	93	82	260	1060
31.12.2001	156	87	92	93	84	43	89	88	80	232	1044
Viim. muutos	20	-1	-6	2	-1	-2	7	-5	-2	-28	-16

Määräaikaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	8	0	2	1	0	0	1	0	1	14	27
31.12.1998	2	2	0	3	0	2	1	0	2	18	30
31.12.1999	10	1	0	5	0	1	2	1	1	24	45
31.12.2000	7	0	2	3	2	0	0	1	0	16	31
31.12.2001	9	0	2	3	1	0	0	3	1	17	36
Viim. muutos	2	0	0	0	-1	0	0	2	1	1	5

Henkilömäärät yhteensä

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	145	96	127	98	105	57	83	108	95	295	1209
31.12.1998	136	97	112	98	99	51	84	101	89	295	1162
31.12.1999	146	92	108	93	96	46	84	97	85	286	1133
31.12.2000	143	88	100	94	87	45	82	94	82	276	1091
31.12.2001	165	87	94	96	85	43	89	91	81	249	1080
Viim. muutos	22	-1	-6	2	-2	-2	7	-3	-1	-27	-11

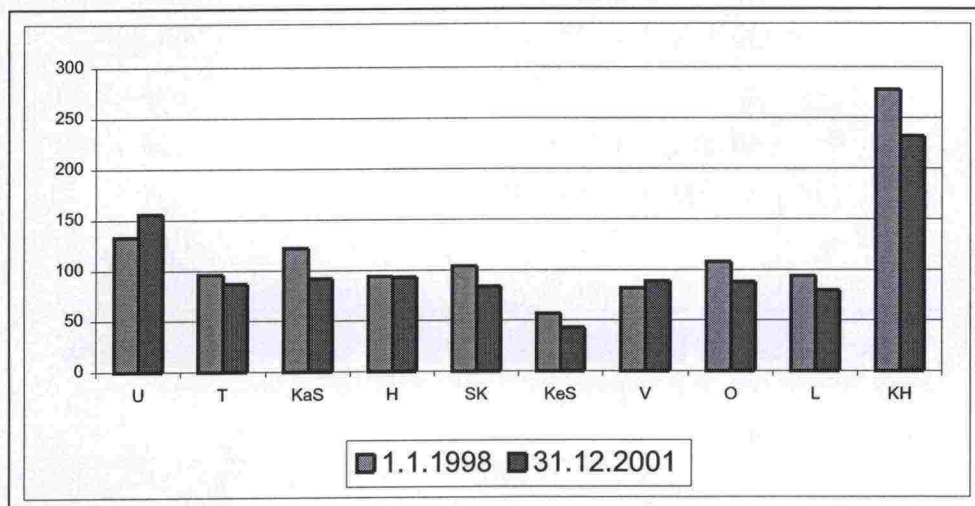
Henkilötyövuodet yhteensä

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
31.12.1998	136	93	112	93	99	47	83	100	87	286	1136
31.12.1999	137	92	107	92	94	45	84	98	82	281	1112
31.12.2000	136	89	98	93	90	42	80	88	81	268	1065
31.12.2001	160	84	92	91	86	40	83	87	78	238	1039
Viim. muutos	24	-5	-6	-2	-4	-2	3	-1	-3	-30	-26

1.2 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kertomusvuonna 16 henkilöllä eli -1,5 %. Vähenemä jäi edellisvuosia pienemmäksi. Uusia henkilöitä rekrytoitiin hallitusti, mutta vastaavasti luonnollinen poistuma jäi myös edellisvuosia vähäisemmäksi. Henkilöstön määrälle asetetut tulostavoitteet saavutettiin lähes kaikkien tulosyksiköiden osalta.

Muutokset vakinaisen henkilöstön määrässä 1.1.1998 – 31.12.2001



Vähennemä edellisvuodesta:

1998	1999	2000	2001
- 3,8 %	- 3,3 %	- 2,6 %	- 1,5 %
44	36	28	16

Tiehallinnon vakinaisesta henkilöstöstä on poistunut :

	1998	1999	2000	2001
• vanhuuseläkkeelle	26	29	25	18
• työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4	4	2
• yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10	3	2
• varhennetulle vanhuuseläkkeelle	2	3	1	4
• kuollut	3	2	1	4
• muihin valtion virastoihin/laitoksiin	11	5	4	17
• muusta syystä	16	16	29	6
Yhteensä	68	69	67	53

Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma on ollut 5 %. Koko valtionhallinnossa luonnollisen poistuman arvioidaan vuonna 2001 olevan 4,9 %.

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2001 Tiehallintoon 12 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisia on vakinaistettu 2. Tieliikelaitoksesta Tiehallintoon siirtyi 22 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 7 henkilöä vaihtoi tulosyksiköstä toiseen. Organisaatiomuutosten vuoksi keskushallinnosta siirtyi Uudenmaan tiepiiriin 20 henkilöä. Tieliikelaitokseen Tiehallinnosta siirtyi 8 henkilöä.

Tiehallinnon sisäinen liikkuvuus on ollut vähäistä. Kokemuksen mukaan sisäiset siirrot onnistuvat, jos kiinnostuneet luottavat siihen, että tehtävän sisällöstä voidaan tarvittaessa neuvotella, tehtävän oppimista tuetaan systemaattisesti ja siihen saa riittävän pitkän sisäänajoajan. Pelkkä paikkojen aukipaneminen ei tuota samaa tulosta kuin ulkoisessa rekrytoinnissa.

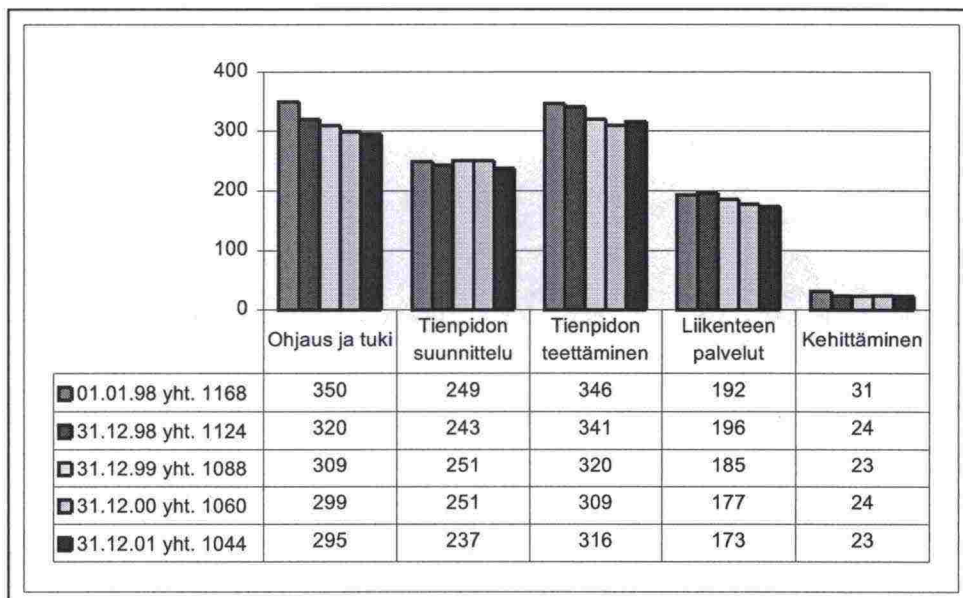
1.3 Henkilöstömäärät toiminnoittain

Vakinaisen henkilöstön sijoittuminen toiminnoittain näkyy alla olevasta taulukosta. Tiehallinnossa valmistuttiin siirtymään vuoden 2002 alusta uuteen prosessiorganisaatioon. Henkilöstöä on tässä tarkasteltu kertomusvuoden organisaation perusteella. Toiminnoittainen jako on tehty edellisvuosien tapaan avainprosesseja mukaillen.

Henkilöstön väheneminen on jakautunut kaikkien toimintojen kesken. Tässä esitetyn tarkastelujakson aikana se on lukumääräisesti suurinta ollut ohjauksessa ja tuessa.

Kokonaisvähenemä on tavoitteen mukainen, mutta vähäisintä se on ydintoiminnoissa. Määrälliset vähentämistavoitteet on kohdistettava myös ydintoimintoihin.

Tukitoimintojen osalta henkilöstöä saattaa paikoitellen olla jo turhan vähän nykyiseen toimintatavan ylläpitämiseen. Yhtenä keinona on tukitoimintojen tehostaminen esimerkiksi uudelleenorganisoidulla, keskittämällä tai hankkimalla palveluja ulkoa.



2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstön ikärakenne

Tiehallinnossa keski-ikä on suhteellisen korkea 49,6 vuotta. Kasvua edellisvuoteen verrattuna on ollut 0,6 vuotta. Rekrytoinnit eivät siis ole vielä pystyneet pysäyttämään keski-ikäen kasvua. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta v.2000. Suurimman ikäryhmän muodostavat nyt 55 – 59 -vuotiaat, joita on 23 % henkilöstöstä. Ikäryhmä 50 – 54 -vuotiaat on lähes yhtä suuri edustaen 22 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on edelleen 45 – 49 -vuotiaat.

Seniори-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita on tiehallinnossa 760 eli 73 % henkilöstöstä. Valtion senioripolitiikan suuntaviivojen mukaan tulisi näiden työkyvyn ylläpitoon kiinnittää erityistä huomiota.. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniори-ikäisiä 45,1 %.

Valtion senioripolitiikan suuntaviivojen mukaan tulisi näiden työkyvyn ylläpitoon kiinnittää erityistä huomiota

Haasteena on työkyvyn ja –motivaation säilyttämisen ohella varmistaa kokeen henkilöstön osaamisen ja tiedon siirtyminen toisille organisaation jäsenille, varsinkin nuorille.

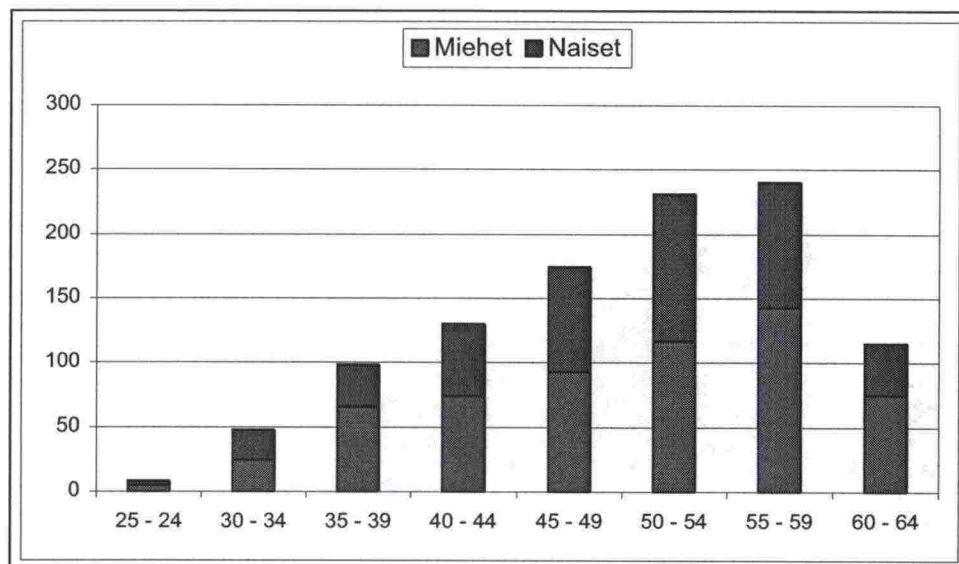
Hyviä kokemuksia on saavutettu Mentorointiprojektilla, jonka avulla 22 työparia jakoi kokemuksensa. Osaamisen siirtoa kannattaa edelleen tehostaa em. projektin jatkolla, tiukasti ohjatuilla rekrytoinneilla sekä tuloksikkö- ja prosessikohtaisella seuraajasuunnittelulla.

Lähiesimiesten tulee huolehtia riittävän ajoissa työjärjestelyjen, työparien jne. keinojen avulla että kokeneemmat siirtävät tietonsa ja kokemuksensa tiimin toisille jäsenille.

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin toiminnoittain 31.12.2001

Ikäluokka	Ohjaus ja tuki	Tien- pidon suunnittelu	Tien- pidon teet- täminen	Liikenteen palvelut	Kehittämi- nen	Yhteensä
25 - 29 v	2	1	1	3	1	8
30 - 34 v	10	16	9	10	3	48
35 - 39 v	15	28	38	16	1	98
40 - 44 v	25	35	49	20	1	130
45 - 49 v	49	42	48	30	5	174
50 - 54 v	80	38	73	35	5	231
55 - 59 v	75	43	73	43	6	240
60 - 64 v	39	34	25	16	1	115
Yhteensä	295	237	316	173	23	1044

vuotta	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Yhteensä
31.12.1998	1	10	55	113	155	180	301	232	77	1124
31.12.1999	0	12	55	100	149	174	298	221	79	1088
31.12.2000	0	17	47	108	130	177	253	237	91	1060
31.12.2001	0	8	48	98	130	174	231	240	115	1044
Viim. muutos	0	-9	1	-10	0	-3	-22	3	24	-16

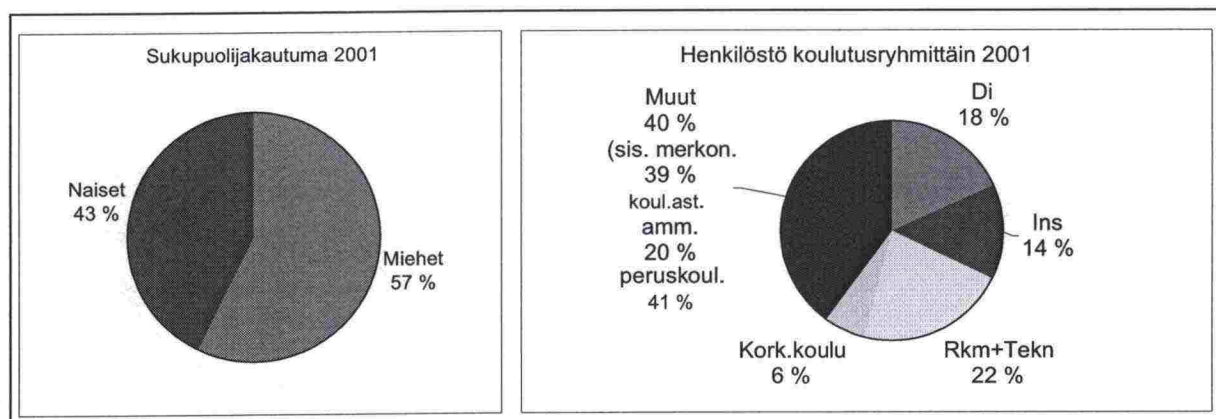


2.2 Henkilöstön koulutusrakenne

2.2.1 Koulutusryhmät sukupuolen mukaan

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä naisten osuus edelleen on melko pieni. Tosin vuoden loppupuolella tapahtuneet prosessinomistajien ja yhden tiejohtajan valinnat korjasivat tilannetta ylimmässä johdossa.

Vastoin rekrytointistrategiaa, ei koulutusrakenne ole monipuolistunut riittävästi tiehallintotasolla. Tämä on otettava huomioon tulevissa rekrytoinneissa.

**Miehet**

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	170	144	203	32	79	628
31.12.1999	171	139	186	30	78	604
31.12.2000	171	138	190	31	77	607
31.12.2001	165	136	190	29	77	597
Viim. muutos	-6	-2	0	-2	0	-10

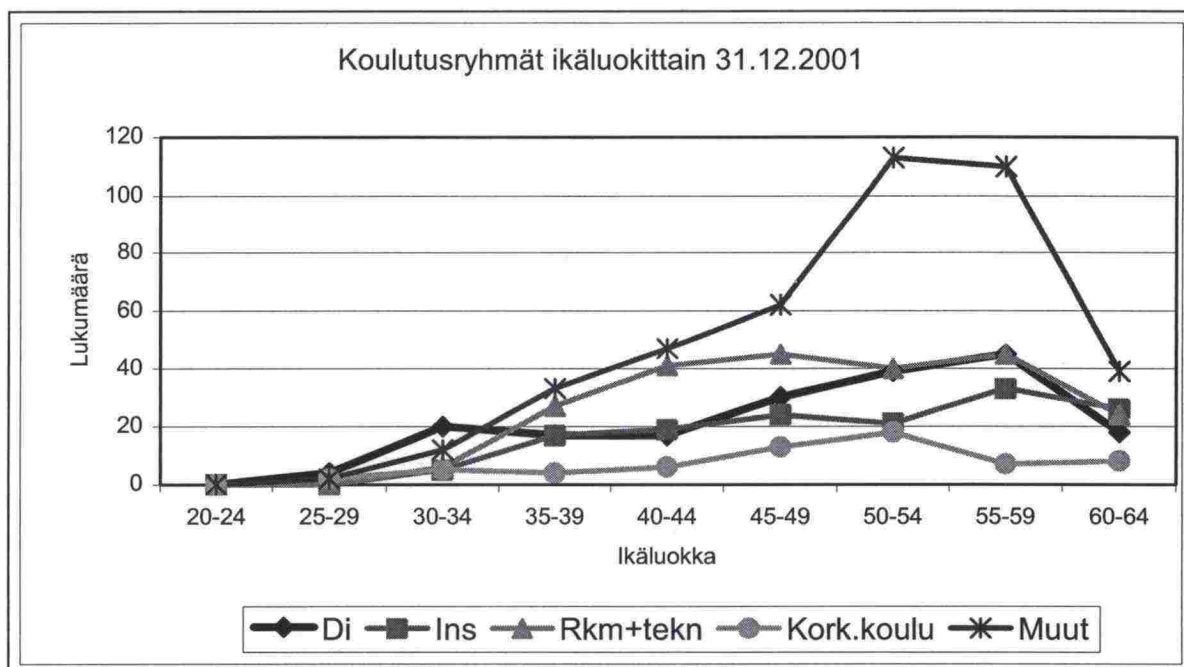
Naiset

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	22	8	35	31	400	496
31.12.1999	25	8	35	32	384	484
31.12.2000	26	8	37	34	348	453
31.12.2001	25	9	38	34	341	447
Viim. muutos	-1	1	1	0	-7	-6

Yhteensä

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	192	152	238	63	479	1124
31.12.1999	196	147	221	62	462	1088
31.12.2000	197	146	227	65	425	1060
31.12.2001	190	145	228	63	418	1044
Viim. muutos	-7	-1	1	-2	-7	-16

2.2.2 Koulutusryhmät ikäluokittain



2.2.3 Koulutustasoindeksi

Piiri	1998	1999	2000	2001
Uusimaa	4,2	4,2	4,3	4,0
Turku	4,0	4,0	4,0	4,0
Kaakkois-Suomi	3,9	3,9	4,1	4,1
Häme	4,0	4,1	4,1	4,1
Savo-Karjala	4,2	4,3	4,5	4,4
Keski-Suomi	4,2	4,3	4,4	4,3
Vaasa	4,2	4,3	4,4	4,3
Oulu	3,9	4,0	4,2	4,1
Lappi	4,1	4,1	4,1	4,1
Keskushallinto	5,0	5,0	5,0	5,3
Keskiarvo	4,3	4,3	4,4	4,4

Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti. Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

	Indeksi
Yleissivistävä koulutus	1,5
Alempi keskiaste	3
Ylempi keskiaste	4
Alin korkea-aste	5
Alempi kandidaattiaste	6
Ylempi kandidaattiaste	7
Tutkijakoulutus	8

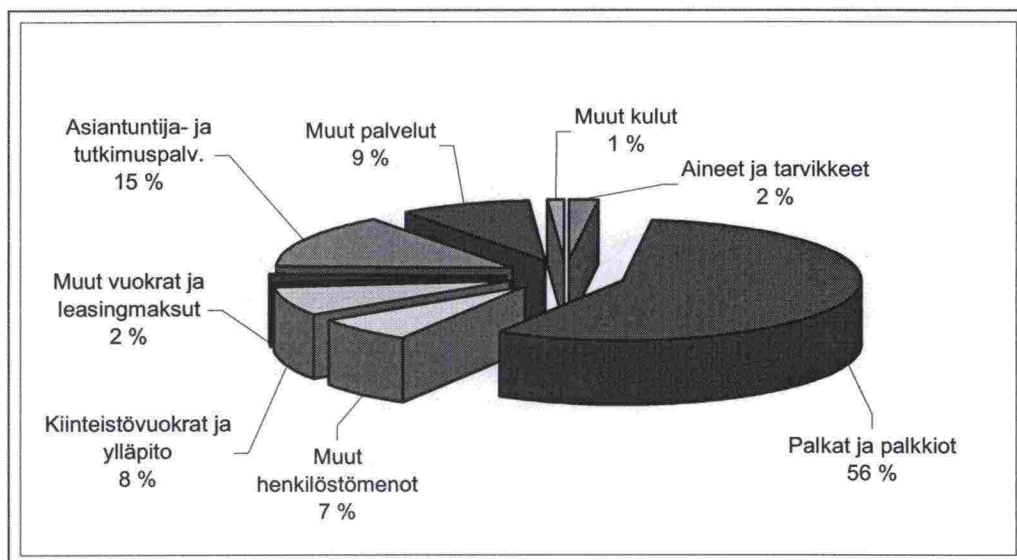
Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 2000 lopussa 4,9.

Koulutustasoindeksi on hieman laskenut ja se on noussut selvästi vain keskushallinnossa. Vision mukaisen tilanteen saavuttaminen edellyttää myös koulutustason nostoa. Siksi ulkoisissa rekrytoinneissa tulee olla yhtenä kriteerinä korkeakoulututkinto.

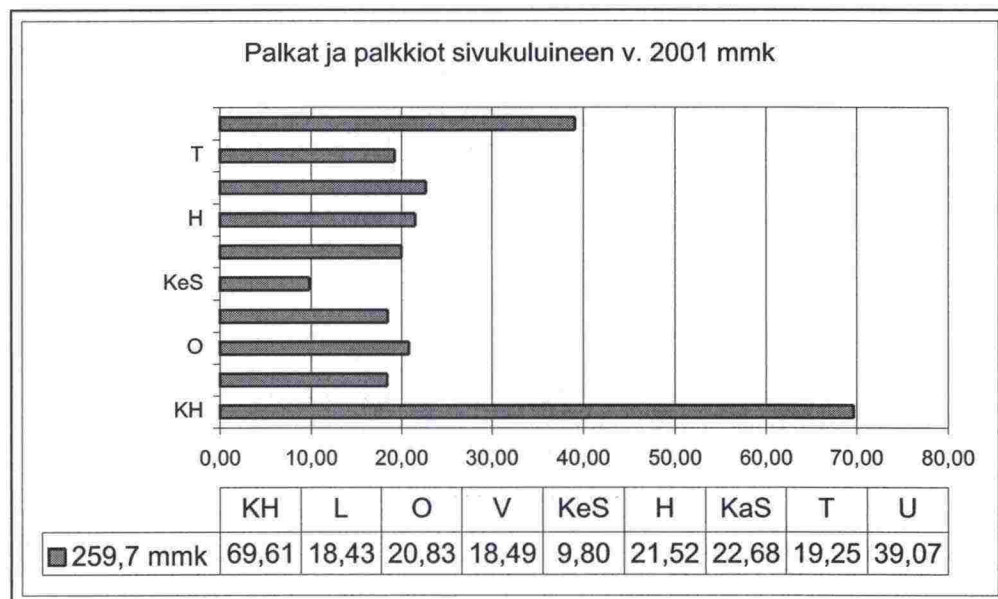
Nykyisen henkilöstön kohdalla tulee panostaa voimakkaasti pätevyyttä syventävään koulutukseen. Tosin tämän vaikutus ei näy koulutustasoindeksissä. Samoin on huomattava, että merkittävä osa tukitehtävissä toimivista henkilöistä kykenee perusteellisen täydennyskoulutuksen ansiosta nimellistä pätevyyttään vaativampiin tehtäviin. Tämäkään ei näy muodollista pätevyyttä mittaavassa koulutustasoindeksissä.

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon toimintamenoista



3.2 Palkkakustannukset



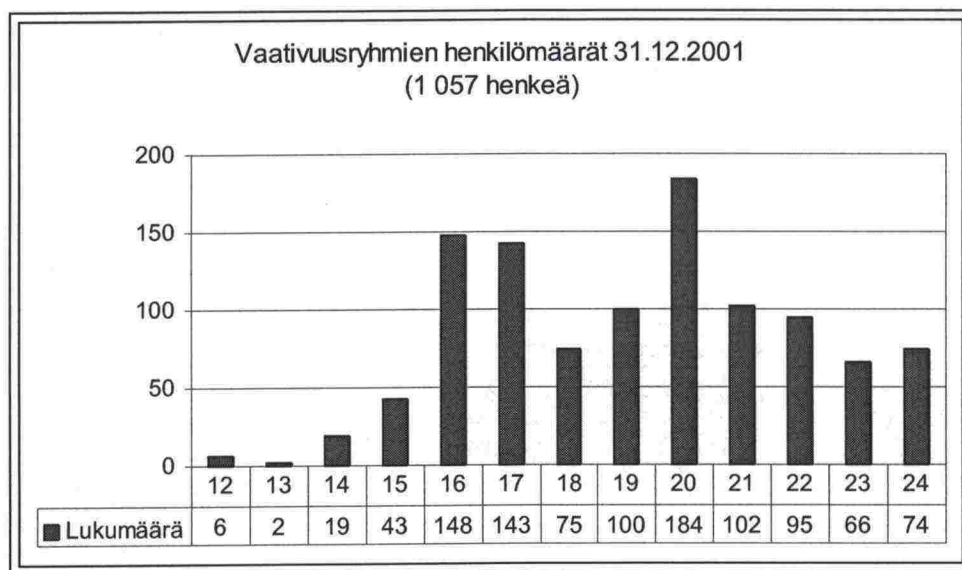
Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 259,7 milj.mk. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 250 000 mk. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 5,4 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. Mk	Muutos%	Ansio/htv	Muutos%	Milj. mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%	Milj. mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%
1998	187		165 000		51		45 300		239		210 500	
1999	188	0,44	169 500	2,6	53	4,2	48 200	6,4	242	1,2	218 000	3,4
2000	194	3,28	182 800	7,8	57	7,9	54 300	12,7	252	4,3	237 000	8,9
2001	199	2,35	191 700	4,9	60	4,5	58 200	7,1	260	2,8	250 000	5,4

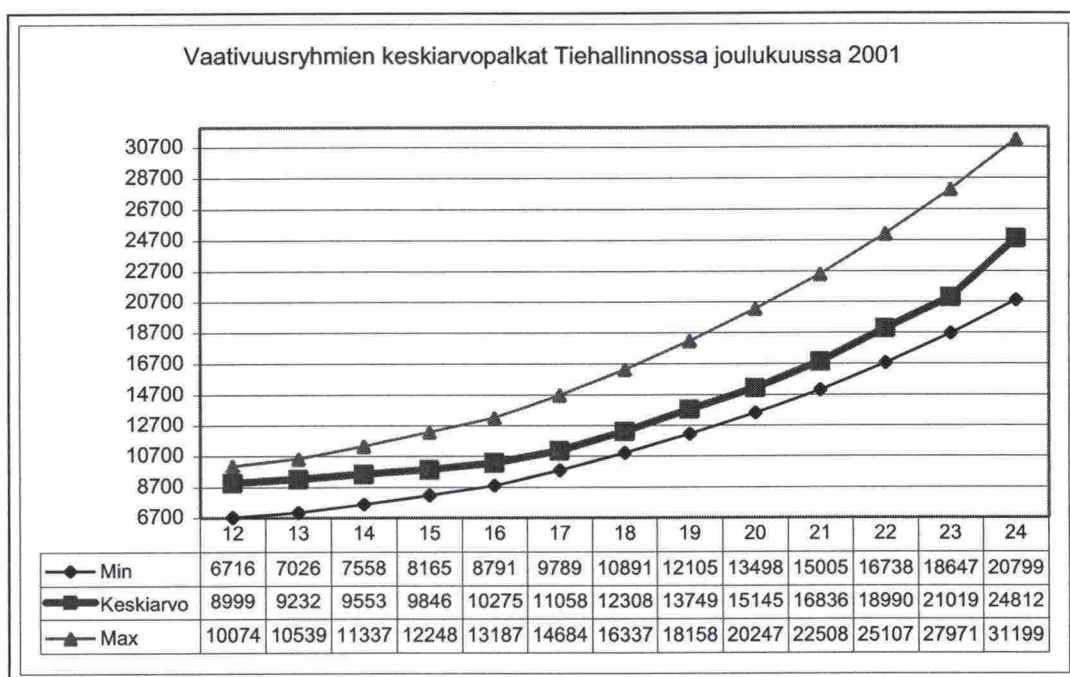
Palkkoja korotettiin 1.2.2001 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 218 mk/kk, kuitenkin vähintään 2,1 %. Järjestelyvaroina jaettiin 0,45 % ja tasarvoeränä 0,33 % samasta ajankohdasta lukien. Lisäksi lokakuun aikana valmisteltiin valtion palkkaseurantaselvityksen linjauksia toteuttavat ns. valpas-korotukset palkkoihin. Korotukset toteutettiin työnantajapäätöksin ja ne tulevat voimaan 1.1.2002.

3.3 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat Columbus-palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativusryhmiin seuraavasti:



Vaativuusryhmä	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1998	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	12 %	7 %	10 %	14 %	9 %	8 %	6 %	6 %
1999	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	11 %	7 %	10 %	16 %	9 %	9 %	6 %	6 %
2000	1 %	0 %	2 %	4 %	16 %	12 %	7 %	9 %	17 %	9 %	9 %	6 %	6 %
2001	1 %	0 %	2 %	4 %	14 %	14 %	7 %	9 %	17 %	10 %	9 %	6 %	7 %

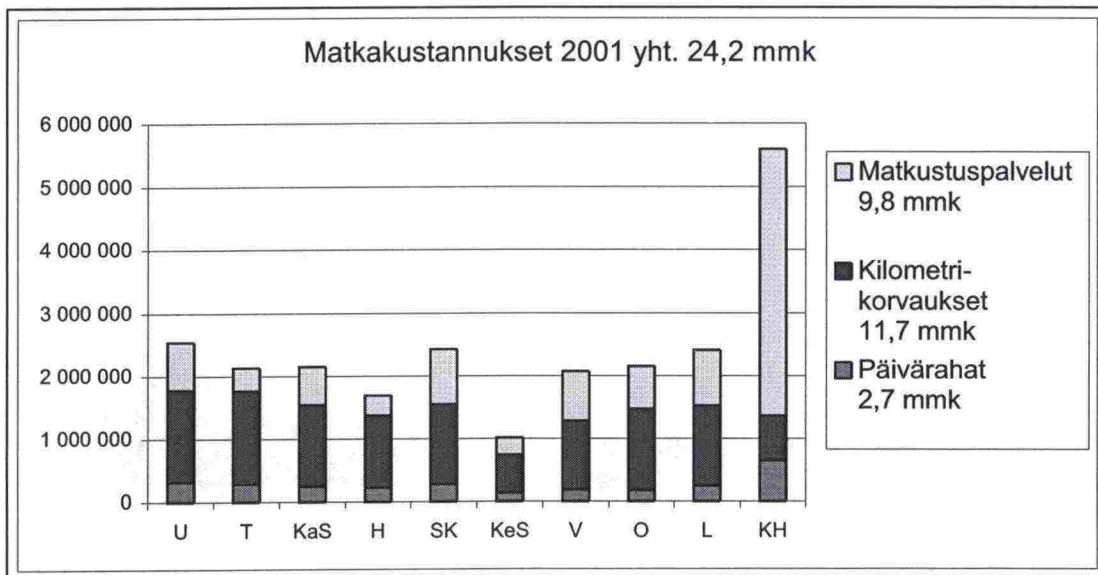
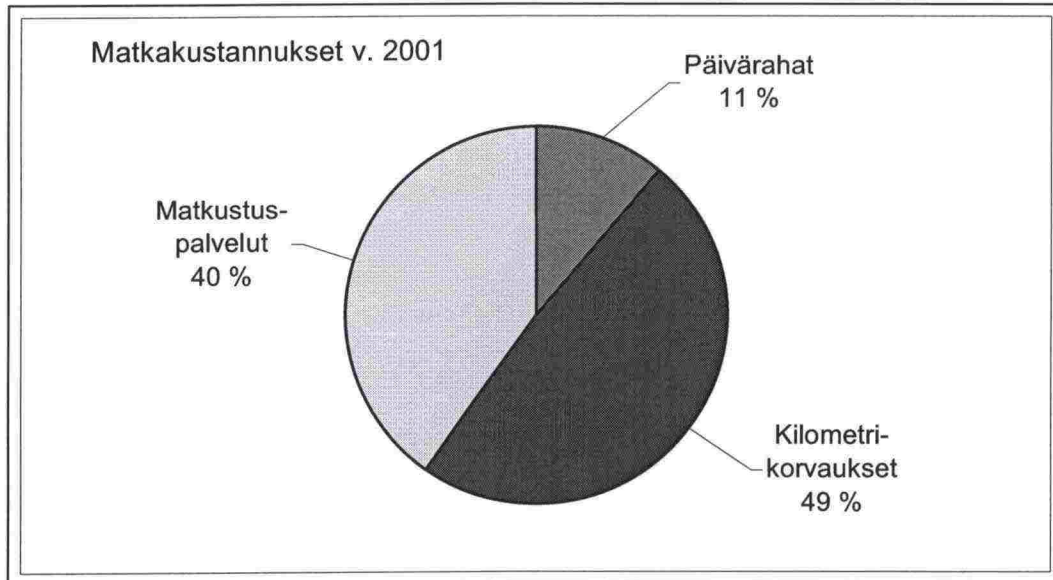


Voimassa olevassa Columbus-palkkausjärjestelmässä tavoitteelliseksi tasoksi oli asetettu, että henkilöstöstä n. 30 % sijoittuisi vaativuusryhmittäisten palkkarajojen alimpaan kolmannekseen, 50 % keskimmäiseen ja 20 % ylämpään. Tavoitetasoon pääseminen ei kuitenkaan järjestelmän puitteissa näyttänyt onnistuvan. Vuoden 2000 virka- ja työehtosopimuksiin kirjattiinkin sopimus työryhmän perustamisesta palkkausjärjestelmän uudistamiseksi.

Työryhmä aloitti toimintansa vuoden 2000 keväällä. Tavoitteena oli muokata Tielaitos-Columbus palkkausjärjestelmästä Tiehallinnolle oma palkkausjärjestelmä, joka olisi mahdollisimman yksinkertainen ja asiantuntijavirastolle sopiva.

Työryhmän työ jatkui koko kertomusvuoden ajan ja työllisti niin henkilöstötyötä tekeviä kuin esimiehiäkin runsaasti. Kaikki Tiehallinnon tehtävät kuvattiin ja pisteytettiin uudelleen sekä arvioitiin henkilökohtaiset suoriutumiset. Vuoden loppuun mennessä neuvottelutulos oli lähes valmis.

3.4 Henkilöstön matkakustannukset



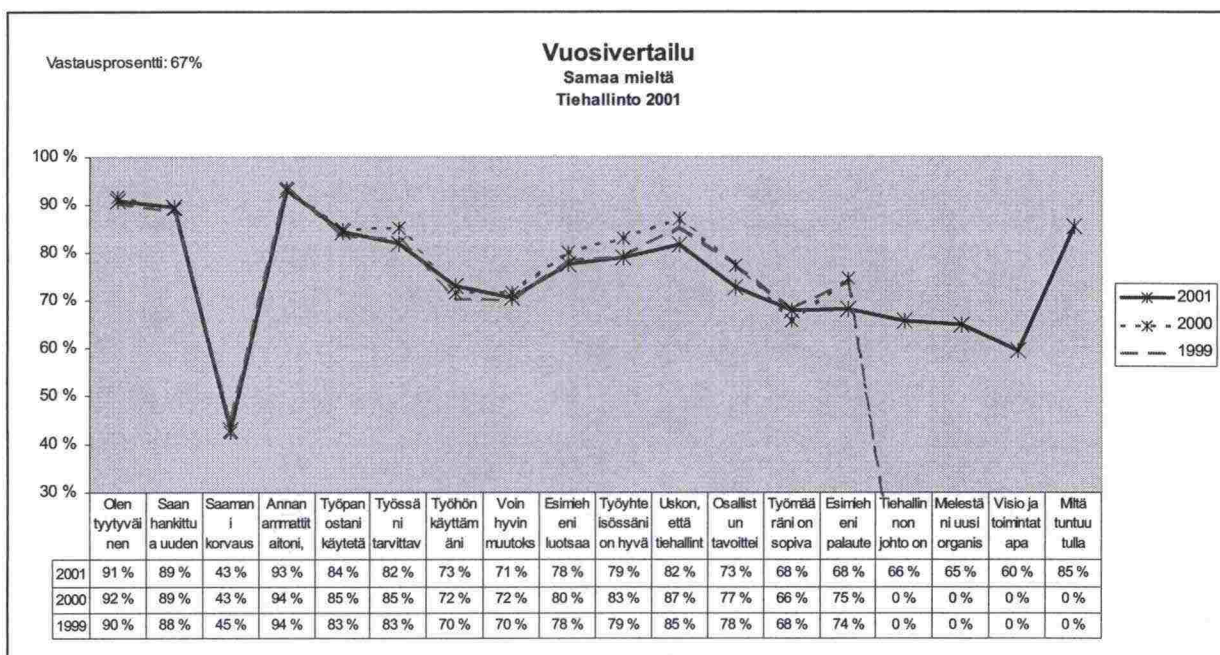
4 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

4.1 Työtyytyväisyys

Henkilöstön työtyytyväisyys on kolmena peräkkäisenä vuotena ollut hyvällä tasolla.

Tyytyväisyys kaikilla työtyytyväisyyden osa-alueilla on pysynyt lähes ennallaan, kuitenkin hiukan laskusuuntaisena.

Vastausprosentti oli vuonna 2001 67%, joka on 10% edellistä vuotta alempi. Vuonna 2001 oli neljä uutta väittämää. Kolme niistä koski visiota ja uutta toimintatapaa ja mittaavat johdon onnistumista niiden suhteen.



Väittämät:

- Olen tyytyväinen nykyisiin tehtäviini tiehallinnossa
- Saan hankituksi tarvitsemani uuden osaamisen
- Saamani korvaus on oikeassa suhteessa tehtäviini ja osaamiseeni
- Annan ammattitaitoni, kokemukseni ja luovuuteni päivittäin ryhmän käyttöön
- Työpanostani käytetään hyödyllisesti
- Työssäni tarvittava yhteistyö toimii hyvin
- Työhön käyttämäni voimavarat ovat oikeassa suhteessa elämäni kokonaisuuteen (työ, perhe, harrastukset, lepo)
- Voin hyvin muutoksen keskellä
- Esimieheni luotsaa uudistuvaa toimintaamme siten, että uskon selviäväni jatkossa tehtävistäni
- Työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri

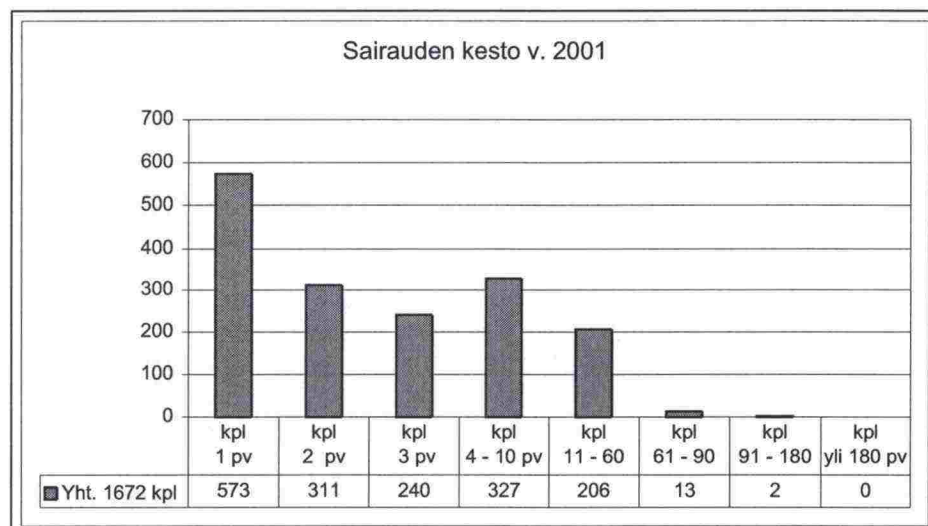
11. Uskon, että tiehallinto on tulevaisuudessa hyvä työpaikka
12. Osallistun tavoitteiden asettamiseen
13. Työmääräni on sopiva
14. Esimieheni palaute tukee onnistumistani
15. Tiehallinnon johto on onnistuneesti tiedottanut ja varmistanut tiedottamisen Tiehallinnon kehittämisestä ja uusista visioista
16. Mielestäni uusi organisaatio ja toimintatapa toteuttavat vision tavoitteita
17. Visio ja toimintatapa antavat työni positiivisen haasteen
18. Miltä tuntuu tulla työhön?

4.2 Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot (sisältää työtaturmat)

	Vak. henkilötyövuodet	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus-tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/henkilötyövuosi	Sairaus-tapauksia/henkilötyövuosi	Sairauslomien pituus keskim. (työpv)	Sairastneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	160	872	253	5,5	1,6	3,4	101	34 %
T	84	397	89	4,7	1,1	4,5	46	49 %
KaS	92	333	89	3,6	1,0	3,7	41	55 %
H	91	409	108	4,5	1,2	3,8	49	48 %
SK	86	396	118	4,6	1,4	3,4	54	35 %
KeS	40	145	49	3,6	1,2	3,0	23	50 %
V	83	445	78	5,4	0,9	5,7	50	47 %
O	87	909	157	10,4	1,8	5,8	67	24 %
L	78	567	110	7,3	1,4	5,2	53	35 %
KH	238	1969	342	8,3	1,4	5,8	149	35 %
YHT	1039	6442	1393	6,2	1,3	4,6	633	40 %

*) ilman sairauslomaa olevien osuus vakinaisten henkilöiden henkilötyövuosista

Sairauspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohden on selvästi alle valtionhallinnon keskiarvon. Ikärakenne huomioon otettuna tämä on merkillepantavaa. Joissakin tulosyksiköissä sairauslomien pituus tosin ylittää keskiarvon (5,1 %) Tiehallinnossa v. 2000 sairauspäiviä oli 6,9 henkilötyövuotta kohden ja koko valtionhallinnossa keskimäärin 8,1 päivää/henkilötyövuosi



5 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

5.1 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 2,6 milj.mk, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 2 500 mk brutto.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	1,9 mmk	1 638
1999	1112	2,2 mmk	1 986
2000	1065	2,5 mmk	2 366
2001	1039	2,6 MMK	2 500

5.2 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 576 mk/henkilötyövuosi. Valtiolla v. 1999 keskimääräinen investointi tarkoitukseen oli 305 mk/henkilötyövuosi.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	0,5 mmk	450
1999	1112	0,5 mmk	460
2000	1065	0,8 mmk	736
2001	1039	0,6 mmk	576

5.3 Osaamisen kehittäminen

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 3,2 milj.mk. Henkilötyövuotta kohden laskettuna 3664 mk/henkilö.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	5,0 mmk	4 388
1999	1112	3,4 mmk	3 094
2000	1065	3,2 mmk	3 010
2001	1039	3,8 mmk	3 664

Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen.

Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulosityksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

Tiehallinnon strateginen osaamisarvio hyväksyttiin ja työtä jatkettiin ydinosaamisseminaarilla. Syksyllä käynnistettiin osaamisstrategiatyö, jonka tehtävänä on määritellä talon menestymisen kannalta keskeiset osaamisalueet ja niiden kehittämistehtävät.

Osaamisen kartoituksen systematiikka otettiin käyttöön osassa tiepiireistä ja keskushallinnon yksiköistä.

Organisaatiouudistusta tukeva esimieskoulutus aloitettiin osassa piireistä. Loppuvuodesta valmistui v. 2002 alusta käyttöön otettu esimiesarviointimalli.

Suurimpana ja samalla strategisesti tärkeimpänä koulutushankkeena toteutettiin ensimmäinen hankinnan koulutusohjelma. Liikenne- ja viestintäministeriön ohjauksessa suunniteltiin alan yhteinen Liikenneturvallisuuden täydennyskoulutusohjelma, joka aloitetaan syksyllä 2002.

6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Henkilöstömäärät 31.12.	1998	1999	2000	2001
• vakinaisia	1 124	1 088	1 060	1 044
• virkasuhteessa	594	564	538	1 044
• työsuhteessa	530	524	522	
• määräaikaisia	30	45	31	36
• työllistettyjä	8	0	0	0
Henkilötyövuodet = htv	1 136	1 112	1 065	1 039
Osa-aikaeläkkeellä	70	71	79	85
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	44	36	28	16
Poistuma	68	69	67	45
Uusrekrytoinnit	7	12	12	12
• vakinaistettu	13	3	8	2
Palkkakustannukset	210 500 mk/htv	218 000 mk/htv	237 000 mk/htv	250 000 mk/htv
Henkilöstökulut/operatiiviset kulut	37 %	35 %		
Keski-ikä	48,8	49	49	49,6
Koulutusrakenne				
Di	192	196	197	190
Ins	152	147	146	145
Rkm+tekn.	238	221	227	228
Korkeakoulu	63	62	65	63
Muut	479	462	425	418
Koulutustasoindeksi	4,3	4,3	4,4	4,4
Sairauspoissaolot	7,6 pv/htv	7,1 pv/htv	6,9 pv/htv	6,2 pv/htv
Työterveyshuolto	1 638 mk/htv	1 986 mk/htv	2 366 mk/htv	2 500 mk/htv
Virkistys- ja liikuntatoiminta	450 mk/htv	460 mk/htv	736 mk/htv	576 mk/htv
Koulutuspalvelut	4 388 mk/htv	3 094 mk/htv	3 010 mk/htv	3 664 mk/htv